

Brusel 7. června 2023
(OR. en)

10107/23

Interinstitucionální spis:
2021/0414(COD)

EMPL 294
SOC 422
CODEC 1011

POZNÁMKA

Odesílatel:	Výbor stálých zástupců (část I)
Příjemce:	Rada
Předmět:	Návrh SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform – obecný přístup

I. ÚVOD

Dne 9. prosince 2021 předložila Komise návrh směrnice o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platform¹. Cílem tohoto návrhu je:

- 1) zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců platform tím, že se usnadní správné určení jejich postavení v zaměstnání prostřednictvím vyvratitelné právní domněnky (kapitola II),
- 2) zlepšit ochranu osobních údajů osob vykonávajících práci prostřednictvím platform tím, že se zvýší transparentnost, spravedlnost a odpovědnost při používání automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů (kapitola III),
- 3) zlepšit transparentnost práce prostřednictvím platform (kapitola IV) a zavést určitá nápravná a donucovací opatření (kapitola V).

¹ Dokument 14450/21.

Podle příslušných právních základů, tj. čl. 153 odst. 2 písm. b) SFEU ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) a čl. 16 odst. 2 SFEU, rozhoduje Rada kvalifikovanou většinou v souladu s řádným legislativním postupem.

Evropský parlament postoj v prvním čtení dosud nepřijal. Plenární zasedání EP dne 2. února potvrdilo rozhodnutí výboru EMPL zahájit jednání na základě zprávy Elisabetty Gualminiové, kterou výbor EMPL přijal dne 12. prosince 2022².

Hospodářský a sociální výbor přijal stanovisko na plenárním zasedání dne 23. března 2022³.

Výbor regionů přijal stanovisko na plenárním zasedání dne 30. června 2022⁴.

Evropský inspektor ochrany údajů vydal své formální připomínky dne 2. února 2022⁵.

II. AKTUÁLNÍ STAV ZA ČESKÉHO PŘEDSEDNICTVÍ

České předsednictví Rady předložilo dne 8. prosince 2022 Radě pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele kompromisní návrh⁶ s cílem dosáhnout obecného přístupu Rady. Zatímco velká část znění byla pro delegace přijatelná (zejména kapitoly III až V), názory se nadále výrazně lišily, zejména pokud jde o kapitolu II týkající se postavení v zaměstnání.

Po úvodním jednání v Radě se ukázalo, že toto znění nezíská požadovanou podporu, předsednictví tak pokračovalo ve spolupráci s delegacemi ve snaze nalézt kompromisy. Na téže zasedání předsednictví představilo změny svého původního návrhu⁷. Navzdory vynaloženému úsilí však nebylo pro toto pozměněné znění mezi delegacemi dosaženo požadované kvalifikované většiny.

² Dokument č. A9-0301/2022

³ Dokument 11378/22

⁴ Dokument 11328/22

⁵ Dokument 5966/22

⁶ Dokument 15338/22 REV 1.

⁷ Dokument 15836/22.

III. ČINNOST BĚHEM ŠVÉDSKÉHO PŘEDSEDNICTVÍ

Švédské předsednictví tento návrh vrátilo na technickou úroveň, aby byly vytvořeny pevné základy pro budoucí kompromis. Ve dnech 13. února, 27. března a 24. dubna 2023 uspořádalo tři zasedání pracovní skupiny, po nichž následovala jednání ve Výboru stálých zástupců (část I) ve dnech 24. května, 31. května a 7. června 2023. Předsednictví zejména požádalo delegace, aby poskytly faktické podklady k několika otázkám souvisejícím s hlavními body, které dosud nebyly vyřešeny⁸. Švédské předsednictví vypracovalo nová kompromisní znění zohledňující obavy delegací a převzalo práci tam, kde české předsednictví skončilo.

Ačkoli se ve Výboru stálých zástupců nepodařilo dosáhnout konečné dohody ohledně znění, úsilí předsednictví získávalo stále větší podporu a panuje široký názor, že znění představuje podstatu rozdílných postojů delegací.

IV. KOMPROMISNÍ NÁVRH PŘEDSEDNICTVÍ

Návrh ve znění posledního kompromisního návrhu předsednictví, který je obsažen v příloze této poznámky, stanoví důležité a účinné nástroje pro zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců platform a ochranu osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, pokud jde o zpracování jejich osobních údajů prostřednictvím automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů.

Kapitola I: Oblast působnosti a účel

První kapitola stanoví obecný rámec směrnice. Vymezuje předmět a oblast působnosti a obsahuje definice, jakož i průřezové ustanovení o zprostředkovatelích.

⁸ Dokument 5273/23.

V návaznosti na směr zvolený během předchozího francouzského a českého předsednictví rozlišuje znění mezi ustanoveními týkajícími se zlepšení pracovních podmínek *zaměstnanců platform* (na základě čl. 153 odst. 1 písm. b), který poskytuje základ pro přijetí opatření v oblasti pracovních podmínek a čl. 153 odst. 2 písm. b) SFEU) a ustanoveními týkajícími se zlepšení ochrany osobních údajů zaměstnanců i osob samostatně výdělečně činných, tj. *osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy* (na základě článku 16 SFEU).

Směrnice zavádí povinnosti pro digitální pracovní platformy, které poskytují své služby prostřednictvím automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů. Díky tomu bude možné vyloučit z oblasti působnosti ty podniky, které k výkonu své činnosti používají pouze velmi základní elektronické prostředky, jako jsou internetové stránky; většinou se jedná o malé a střední podniky.

Aby bylo možné řešit skutečnost, kterou uvedly delegace, že některé digitální pracovní platformy přijímají osoby, které mají vykonávat práci prostřednictvím platform, pomocí zprostředkovatelů, přičemž jedním z důvodů by mohlo být vyhnout se dodržování vnitrostátních právních předpisů, byl doplněn článek 2a. Vzhledem k různým formám subdodávek a zprostředkování ve spojení s agilností digitálních pracovních platform při přizpůsobování rychle se měnícímu regulačnímu prostředí toto ustanovení ukládá členským státům povinnost zajistit stejnou úroveň ochrany i v případě zprostředkování, přičemž se při tom volba vhodných opatření ponechává na členských státech. Pokud to členský stát považuje za vhodné, může to zahrnovat stanovení společné odpovědnosti.

Kapitola II: Postavení v zaměstnání

Politicky nejcitlivější částí návrhu je kapitola II, která se zabývá správným určením postavení v zaměstnání u osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. Švédské předsednictví navázalo na kvalitní práci českého předsednictví na této kapitole.

Členské státy jsou povinny zavést vhodné postupy ke zjištění postavení v zaměstnání u osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. Jakmile je zjištěno postavení v zaměstnání, zaměstnanci platformy požívají související práva vyplývající z tohoto pracovního poměru. Toto ustanovení zohledňuje skutečnost, že v některých členských státech existují různé definice pracovního poměru a že práva zaměstnanců se mohou mezi těmito pracovními poměry lišit.

Jedním z vhodných postupů pro zjištění existence pracovního poměru je zavedení právní domněnky o existenci pracovního poměru (článek 4).

Právní domněnka se použije, pokud jsou splněna alespoň tři ze sedmi kritérií stanovených v čl. 4 odst. 1, a to na základě jednostranně stanovených podmínek digitální pracovní platformou nebo na základě jejího jednání v praxi, což naznačuje, že digitální pracovní platforma vykonává nad osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy kontrolu nebo její práci řídí. Předpokládá se tedy, že posledně jmenovaná osoba je v pracovním poměru. To rovněž znamená, že pokud digitální pracovní platforma pouze splňuje právní povinnost, včetně povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy, nepovažuje se to za splnění jednoho nebo více kritérií pro uplatnění domněnky.

Právní domněnka se uplatní ve všech příslušných správních nebo soudních řízeních, v nichž jde o správné určení postavení v zaměstnání. Neexistuje však žádná povinnost uplatnit domněnku v daňovém řízení, trestním řízení a řízení v oblasti sociálního zabezpečení, ale členské státy se mohou rozhodnout, že právní domněnku v tomto řízení uplatní na základě vnitrostátního práva. Členské státy mohou rovněž poskytnout vnitrostátním orgánům možnost nepoužít domněnku, pokud tyto orgány jednájí z vlastního podnětu a pokud je zjevné, že dotčená osoba není zaměstnancem platformy.

Právní domněnka může být vyvrácena kterýmkoli z účastníků řízení. V případech, kdy digitální pracovní platforma tuto domněnku vyvrací, musí s ohledem na judikaturu Evropského soudního dvora prokázat, že pracovní poměr podle vnitrostátního práva a zvyklostí neexistuje.

Zavedení právní domněnky touto směrnicí neomezuje možnost členských států zachovat nebo zavést příznivější ustanovení než stanoví článek 4, například nižší prahovou hodnotu pro uplatnění právní domněnky. Právní domněnka je procesním nástrojem, který usnadňuje přístup ke správnému určení postavení v zaměstnání. Jako taková nezasahuje do věcného rozhodnutí vnitrostátních orgánů a soudů o zjištění existence pracovního poměru, neboť toto rozhodnutí vychází výhradně z právních předpisů, kolektivních smluv nebo zvyklostí platných v daném členském státě s ohledem na judikaturu Evropského soudního dvora.

Kapitola III: Automatizované monitorovací nebo rozhodovací systémy

Druhým významným stavebním prvkem návrhu je ochrana osobních údajů osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, u nichž digitální pracovní platforma používá automatizované monitorovací nebo rozhodovací systémy. Tato část představuje první návrh právního předpisu na úrovni Unie, který upravuje používání umělé inteligence na pracovišti. Jako takový by mohl sloužit jako předstupeň právních předpisů s mnohem širším použitím.

Vzhledem ke zvláštní citlivosti návrh částečně stanoví vyšší ochranu než obecné nařízení o ochraně osobních údajů, neboť zakazuje zpracování určitých druhů osobních údajů prostřednictvím automatizovaného monitorování nebo rozhodování, například údajů o emocionálním a psychickém stavu dané osoby nebo shromažďování údajů v době, kdy daná osoba nepracuje.

Návrh rovněž zajišťuje větší transparentnost v oblasti automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů a stanoví informace, které mají být poskytovány osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy. Kromě toho je třeba zajistit monitorování automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů člověkem. Osoby vykonávající tuto funkci mají zejména pravomoc zvrátit automatizovaná rozhodnutí a jsou při výkonu svých funkcí chráněny před nepříznivým zacházením. Významná rozhodnutí týkající se osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy jsou na požádání rovněž předmětem lidského přezkumu a v mnoha případech má pracovník právo na písemné odůvodnění.

Zástupci zaměstnanců platformy, nebo v případě jejich nepřítomnosti sami pracovníci, jsou informováni o zavedení automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů nebo o podstatných změnách v jejich používání a tyto otázky jsou s nimi konzultovány.

Kapitola IV: Transparentnost práce prostřednictvím platformy

S cílem podpořit příslušné orgány při prosazování stávajících práv a povinností v souvislosti s pracovními podmínkami zvyšují konkrétní opatření transparentnost a sledovatelnost práce prostřednictvím platform. Patří sem povinnost digitálních pracovních platform, které jsou zaměstnavateli, nahlásit práci, která je jejich prostřednictvím vykonávána, příslušným orgánům členského státu, v němž je práce vykonávána, v souladu s vnitrostátním právem.

Digitální pracovní platformy budou rovněž povinny zpřístupňovat příslušným vnitrostátním orgánům a zástupcům zaměstnanců platform relevantní základní informace, jako je počet osob vykonávajících práci prostřednictvím digitálních pracovních platform, jejich postavení v zaměstnání a jejich standardní podmínky, jakož i oznamovat zprostředkovatele, s nimiž platforma spolupracuje. To podpoří příslušné orgány při prosazování stávajících práv a povinností a pomůže zástupcům hájit zájmy pracovníků.

Kapitola V: Právní ochrana a vymáhání

Tato kapitola obsahuje právo na nápravu, sankce, ochranu před nepříznivým zacházením a propuštěním, jakož i některá ustanovení, která řeší konkrétní problémy ekonomiky platform. Příkladem těchto ustanovení je povinnost platform poskytovat komunikační kanály pro osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy a ustanovení zajišťující, aby vnitrostátní soudy a orgány mohly nařídit digitální pracovní platformě, aby zpřístupnila veškeré relevantní důkazy.

Kapitola VI: Závěrečná ustanovení

Tato směrnice stanoví minimální harmonizaci, a stanoví tak minimální normy. V závěrečných ustanoveních je konkrétně zdůrazněno, že směrnice nepředstavuje platný důvod pro snížení obecné úrovně ochrany, a zejména jejími ustanoveními nejsou dotčena stávající vnitrostátní pravidla stanovující postupy pro změnu klasifikace, která jsou pro pracovníky platform příznivější než ustanovení směrnice.

V. ZÁVĚR

Rada se vyzývá, aby přijala obecný přístup ke kompromisnímu znění uvedenému v příloze tohoto dokumentu a aby pověřila předsednictví zahájením jednání o daném návrhu se zástupci Evropského parlamentu.

Návrh

SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY

o zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platforem

(Text s významem pro EHP)

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 153 odst. 2 písm. b) ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) a na čl. 16 odst. 2 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

po postoupení návrhu legislativního aktu vnitrostátním parlamentům,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru⁹,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů¹⁰,

v souladu s řádným legislativním postupem,

⁹ Úř. věst. C , , s. .

¹⁰ Úř. věst. C , , s. .

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Podle článku 3 Smlouvy o Evropské unii patří mezi cíle Unie podporovat blahobyt svých obyvatel a usilovat o udržitelný rozvoj Evropy, založený na vysoce konkurenceschopném sociálně tržním hospodářství směřujícím k plné zaměstnanosti a společenskému pokroku.
- (2) V článku 31 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“) je stanoveno, že každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost. Článek 27 Listiny chrání právo pracovníků na informování a na projednávání v podniku. Článek 8 Listiny stanoví, že každý má právo na ochranu osobních údajů, které se ho týkají. Článek 16 Listiny uznává svobodu podnikání.
- (3) Zásada č. 5 evropského pilíře sociálních práv vyhlášeného v Göteborgu dne 17. listopadu 2017¹¹ stanoví, že bez ohledu na typ a dobu trvání pracovního poměru mají pracovníci právo na spravedlivé a rovné zacházení, pokud jde o pracovní podmínky a přístup k sociální ochraně a odborné přípravě, že v souladu s právními předpisy a kolektivními smlouvami musí být zajištěna nezbytná flexibilita pro zaměstnavatele, aby se mohli rychle se přizpůsobit změnám v hospodářské situaci, že se musí podporovat inovativní formy práce zajišťující kvalitní pracovní podmínky, že se musí podporovat podnikání a samostatná výdělečná činnost a že se musí zamezit pracovním poměrům vedoucím k nejistým pracovním podmínkám, mimo jiné prostřednictvím zákazu zneužívání atypických pracovních smluv. Sociální summit v Portu v květnu 2021 uvítal akční plán doprovázející sociální pilíř¹².

¹¹ Interinstitucionální vyhlášení evropského pilíře sociálních práv (Úř. věst. C 428, 13.12.2017, s. 10).

¹² Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv“, COM(2021) 102 final, 4.3.2021.

- (4) Digitalizace mění svět práce, zlepšuje produktivitu a zvyšuje flexibilitu, ale zároveň přináší určitá rizika pro zaměstnanost a pracovní podmínky. Technologie založené na algoritmech, včetně automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů, umožnily vznik a růst digitálních pracovních platforem.
- (5) Práci prostřednictvím platformy vykonávají osoby prostřednictvím digitální infrastruktury digitálních pracovních platforem, které poskytují službu svým zákazníkům. Prostřednictvím algoritmů mohou mít digitální pracovní platformy – v závislosti na svém obchodním modelu – v menší či větší míře kontrolu nad výkonem práce, odměňováním za ni a vztahem mezi svými zákazníky a osobami vykonávajícími práci. Práci prostřednictvím platformy lze vykonávat buď výhradně online prostřednictvím elektronických nástrojů („práce prostřednictvím platformy online“), nebo hybridním způsobem, který kombinuje proces online komunikace s následnou činností ve fyzickém světě („práce prostřednictvím platformy na místě“). Mnohé ze stávajících digitálních pracovních platforem jsou mezinárodními podnikatelskými subjekty, které zavádějí své činnosti a obchodní modely v několika členských státech nebo přeshraničně.

- (6) Práce prostřednictvím platformy může poskytovat příležitosti ke snazšímu vstupu na trh práce, získání doplňkového příjmu z vedlejší činnosti nebo využívání určité flexibility při organizaci pracovní doby. Zároveň se práce prostřednictvím platformy rychle vyvíjí, což vede ke vzniku nových obchodních modelů a forem zaměstnání, které někdy unikají stávajícím paradigmatům. Tyto novinky jsou příkladem v oblasti práva Unie v oblasti hospodářské soutěže, kde Komise přijala pokyny pro jeho uplatňování na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců. Z těchto důvodů je důležité doplnit tento proces odpovídajícími zárukami pro osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy bez ohledu na povahu smluvního vztahu, zabránit diskriminaci a podporovat nové příležitosti. Práce prostřednictvím platformy může zejména stírat hranice mezi pracovním poměrem a samostatnou výdělečnou činností a mezi povinnostmi zaměstnavatelů a zaměstnanců. Chybná klasifikace postavení v zaměstnání má pro dotčené osoby následky, protože pravděpodobně omezí jejich přístup ke stávajícím pracovním právům. Vede rovněž k nerovným podmínkám vůči podnikům, které své pracovníky klasifikují správně, a má důsledky pro systémy pracovněprávních vztahů členských států, jejich daňovou základnu a rozsah a udržitelnost jejich systémů sociální ochrany. Ačkoli se tyto problémy netýkají jen práce prostřednictvím platformy, jsou v ekonomice platformy obzvláště akutní a naléhavé.

- (7) Soudní případy v několika členských státech ukázaly, že u některých typů práce prostřednictvím platformy přetrvává chybná klasifikace postavení v zaměstnání, zejména v odvětvích, kde digitální pracovní platformy vykonávají nad odměňováním a výkonem práce určitou míru kontroly. Zatímco digitální pracovní platformy často klasifikují osoby pracující jejich prostřednictvím jako osoby samostatně výdělečně činné nebo „nezávislé poskytovatele“, řada soudů zjistila, že platformy tyto osoby de facto řídí a mají nad nimi kontrolu, často je začleňují do svých hlavních podnikatelských činností a jednostranně určují výši jejich odměny. Uvedené soudy tedy překlasifikovaly osoby údajně samostatně výdělečně činné na pracovníky zaměstnané platformami.
- (8) Automatizované monitorovací nebo rozhodovací systémy určované algoritmy stále více nahrazují funkce, které v podnicích obvykle vykonávají vedoucí pracovníci, jako je přidělování úkolů, vydávání pokynů, hodnocení vykonané práce, poskytování motivace nebo ukládání sankcí. Digitální pracovní platformy používají tyto algoritnické systémy jako standardní způsob organizace a řízení práce prostřednictvím platformy pomocí své infrastruktury. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, která je předmětem takového algoritmického řízení, často postrádají informace o tom, jak tyto algoritmy fungují, jaké osobní údaje se používají a jak jejich chování ovlivňuje rozhodnutí přijímaná automatizovanými systémy. K těmto informacím nemají přístup ani zástupci zaměstnanců a inspektoráty práce. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy navíc často neznají důvody rozhodnutí přijatých nebo podpořených automatizovanými systémy a nemají možnost tato rozhodnutí projednat s kontaktní osobou nebo je napadnout.
- (9) Pokud platformy působí v několika členských státech nebo přeshraničně, často není jasné, kde a kým je práce prostřednictvím platformy vykonávána. K údajům o digitálních pracovních platformách, mimo jiné o počtu osob vykonávajících práci jejich prostřednictvím, jejich postavení v zaměstnání a jejich pracovních podmínkách, nemají snadný přístup ani vnitrostátní orgány. To komplikuje vymáhání platných pravidel.

- (10) Minimální normy v oblasti pracovních podmínek a pracovních práv v celé Unii stanoví soubor právních nástrojů. Mezi ně patří zejména směrnice (EU) 2019/1152, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES¹³, směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES¹⁴ a další zvláštní nástroje týkající se aspektů, jako jsou bezpečnost a ochrana zdraví při práci, těhotné zaměstnankyně, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, práce na dobu určitou, práce na částečný úvazek a vysílání pracovníků.
- (11) Doporučení Rady 2019/C 387/01¹⁵ členským státům doporučuje, aby přijaly opatření zajišťující pro všechny pracovníky a osoby samostatně výdělečně činné formální a efektivní sociální zabezpečení a přiměřenost a transparentnost systémů sociální ochrany.
- (12) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679¹⁶ („obecné nařízení o ochraně osobních údajů“) zajišťuje ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů, a zejména stanoví určitá práva a povinnosti i záruky týkající se zákonného, korektního a transparentního zpracování osobních údajů, i pokud jde o automatizované individuální rozhodování.

¹³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby (Úř. věst. L 299, 18.11.2003, s. 9).

¹⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9).

¹⁵ Doporučení Rady ze dne 8. listopadu 2019 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně (2019/C 387/01) (Úř. věst. C 387, 15.11.2019, s. 1).

¹⁶ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů) (Úř. věst. L 119, 4.5.2016, s. 1).

- (12a) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1150¹⁷ podporuje spravedlnost a transparentnost pro „podnikatelské uživatele“ online zprostředkovatelských služeb, které poskytují provozovatelé online platforem. [Evropská komise navrhla další právní předpis, který stanoví harmonizovaná pravidla pro poskytovatele a uživatele systémů umělé inteligence¹⁸.]
- (12b) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES¹⁹ stanoví obecný rámec, v němž se stanoví minimální požadavky na právo na informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích nebo závodech v Unii.
- (13) Stávající právní akty Unie sice stanoví určité obecné záruky, ale problémy při práci prostřednictvím platformy vyžadují některá další konkrétní opatření. Aby bylo možné rozvoj práce prostřednictvím platformy udržitelným způsobem regulovat, je nezbytné, aby Unie stanovila minimální normy, které budou problémy vyplývající z práce prostřednictvím platformy řešit. Měla by být zavedena opatření usnadňující správné určení postavení v zaměstnání u osob vykonávajících v Unii práci prostřednictvím platformy a měla by se zlepšit transparentnost práce prostřednictvím platformy, a to i v přeshraničních situacích. Kromě toho by osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy měla být přiznána řada práv zaměřených na podporu transparentnosti, spravedlnosti a odpovědnosti při algoritickém řízení. To by mělo být provedeno s cílem zlepšit právní jistotu a usilovat o rovné podmínky mezi digitálními pracovními platformami a poskytovateli služeb off-line a podpořit udržitelný růst digitálních pracovních platforem v Unii.

¹⁷ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1150 ze dne 20. června 2019 o podpoře spravedlnosti a transparentnosti pro podnikatelské uživatele online zprostředkovatelských služeb (Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 57).

¹⁸ [COM(2021) 206 final, 21.4.2021.]

¹⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/14/EU ze dne 11. března 2002, kterou se stanoví obecný rámec pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v Evropském společenství (Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29).

- (14) Komise ohledně zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy provedla v souladu s článkem 154 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU) dvoufázovou konzultaci se sociálními partnery. Sociální partneři se na zahájení jednání o uvedených věcech neshodli. Je však důležité přijmout v této oblasti opatření na úrovni Unie přizpůsobením stávajícího právního rámce novému typu práce prostřednictvím platformy.
- (15) Kromě toho Komise vedla rozsáhlý dialog s příslušnými zúčastněnými stranami, včetně digitálních pracovních platform, sdružení osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, odborníků z akademické obce, členských států a mezinárodních organizací a zástupců občanské společnosti.
- (15a) Cílem této směrnice je zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců platform a chránit osobní údaje osob vykonávajících práci prostřednictvím platform regulací používání algoritmického řízení při práci prostřednictvím platformy. O dosažení obou cílů se usiluje současně, a i když se oba vzájemně posilují a jsou neoddělitelně spjaty, žádný z nich není ve vztahu k druhému druhořadý. Pokud jde o čl. 153 odst. 1 písm. b) SFEU, tato směrnice stanoví pravidla, jejichž cílem je podpořit správné určení postavení v zaměstnání u osob vykonávajících práci prostřednictvím platform a zlepšit transparentnost práce prostřednictvím platformy, a to i v přeshraničních situacích. Pokud jde o článek 16 SFEU, tato směrnice stanoví rámec pro zlepšení ochrany fyzických osob vykonávajících práci prostřednictvím platform, pokud jde o zpracování jejich osobních údajů, a to zvýšením transparentnosti, spravedlnosti a odpovědnosti příslušných postupů algoritmického řízení při práci prostřednictvím platformy.
- (16) Tato směrnice by se měla vztahovat na osoby vykonávající v Unii práci prostřednictvím platform, a to bez ohledu na jejich postavení v zaměstnání.

- (17) Tato směrnice by měla stanovit povinná pravidla, která se budou vztahovat na všechny digitální pracovní platformy bez ohledu na místo jejich usazení a bez ohledu na jinak použitelné právo, pokud je práce organizovaná prostřednictvím dané digitální pracovní platformy vykonávána v Unii.
- (18) Digitální pracovní platformy se od jiných online platforem liší tím, že při organizaci práce vykonávané osobami na jednorázovou nebo opakovanou žádost příjemce služby poskytované platformou využívají automatizované monitorovací nebo rozhodovací systémy. Automatizované monitorovací a rozhodovací systémy shromažďují osobní údaje osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a přijímají nebo podporují rozhodnutí, která mají vliv na pracovní podmínky. Organizace práce vykonávané osobami by měla zahrnovat přinejmenším významnou úlohu při sladování poptávky po službě s nabídkou práce osobou, která má s digitální pracovní platformou smluvní vztah a je k dispozici pro plnění konkrétního úkolu. Může zahrnovat i další činnosti, jako je zpracování plateb. Za digitální pracovní platformu by neměly být považovány online platformy, které práci vykonávanou osobami neorganizují, ale pouze poskytují prostředky, jimiž se poskytovatelé služeb mohou dostat ke koncovému uživateli, například propagací nabídek či žádostí o služby nebo agregací a zobrazováním dostupných poskytovatelů služeb v určité oblasti bez dalšího zapojení. Definice digitálních pracovních platforem by neměla zahrnovat poskytovatele služby, jejímž hlavním účelem je využívat nebo sdílet aktiva, jako je krátkodobý pronájem ubytování, nebo dále prodávat zboží či služby, ani ty, kteří organizují činnosti dobrovolníků. Měla by být omezena na poskytovatele služby, u nichž organizace práce vykonávané danou osobou, jako například přeprava osob či zboží nebo úklid, představuje nezbytnou a zásadní, nikoliv pouze nevýznamnou a čistě pomocnou složku.

- (18a) V některých případech osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy nemají přímý smluvní vztah s digitální pracovní platformou, ale jsou ve vztahu se zprostředkovatelem, jehož prostřednictvím práci prostřednictvím digitální pracovní platformy vykonávají. Takový způsob organizace práce prostřednictvím platformy často vede k široké škále různých a složitých třístranných vztahů a také k tomu, že jsou u práce prostřednictvím platformy nejasně vymezeny povinnosti digitální pracovní platformy a zprostředkovatelů. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy za pomoci zprostředkovatelů jsou vystaveny stejným rizikům, pokud jde o chybnou klasifikaci jejich postavení v zaměstnání a automatizované monitorovací nebo rozhodovací systémy, jako osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy přímo pro digitální pracovní platformu. Členské státy by proto měly stanovit přiměřená opatření, včetně případného zavedení systémů společné odpovědnosti s cílem zajistit, aby podle této směrnice požívaly stejné úrovně ochrany jako osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které mají smluvní vztah přímo s digitální pracovní platformou.
- (19) Aby při práci prostřednictvím platformy nedocházelo k falešné samostatné výdělečné činnosti a usnadnilo se správné určení postavení v zaměstnání, by členské státy měly mít za účelem prevence a řešení nesprávné klasifikace postavení v zaměstnání v případě osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy zavedeny vhodné postupy. Cílem uvedených postupů by mělo být zjistit existenci pracovního poměru vymezeného vnitrostátními právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, a zajistit tak, aby zaměstnanci platformy požívali práv souvisejících s tímto pracovním poměrem vyplývajících z příslušných právních předpisů Unie, vnitrostátních právních předpisů a kolektivních smluv. Pokud je samostatná výdělečná činnost nebo mezilehlé postavení v zaměstnání – jak jsou vymezeny na vnitrostátní úrovni – správným postavením v zaměstnání, uplatňují se práva a povinnosti, které z uvedeného postavení vyplývají.

- (20) Soudní dvůr ve své judikatuře stanovil kritéria pro určení postavení zaměstnance²⁰. Při provádění této směrnice by měl být výklad Soudního dvora týkající se uvedených kritérií zohledněn. Zneužívání postavení samostatně výdělečně činných osob, ať již na vnitrostátní úrovni nebo v přeshraničních situacích, je jednou z forem falešně hlášené práce, která je často spojena s nehlášenou prací. K falešné samostatné výdělečné činnosti dochází, pokud je osoba při splnění podmínek charakteristických pro pracovní poměr nahlášena jako osoba samostatně výdělečně činná. Soudní dvůr upřesnil²¹, že klasifikace „osoby samostatně výdělečně činné“ z hlediska vnitrostátního práva nevylučuje, aby určitá osoba byla klasifikována jako „zaměstnanec“ ve smyslu práva unijního, pokud je její nezávislost pouze fiktivní, a maskuje se tak skutečný pracovní poměr.
- (21) V případě práce prostřednictvím platformy, kde smluvní podmínky často jednostranně určuje jedna strana, je obzvláště relevantní zásada nadřazenosti faktů, která znamená, že určení existence pracovního poměru by se mělo v souladu s doporučením Mezinárodní organizace práce (č. 198) z roku 2006 o pracovním poměru řídit především fakty souvisejícími se skutečným výkonem práce, včetně jejího odměňování, a nikoli popisem vztahu stranami.

²⁰ Rozsudky Soudního dvora ze dne 3. července 1986, Deborah Lawrie-Blum proti Land Baden-Württemberg, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; ze dne 14. října 2010, Union Syndicale Solidaires Isère v. Premier ministre a další, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; ze dne 9. července 2015, Ender Balkaya v. Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; ze dne 17. listopadu 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH v. Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; 16. července 2020, UX v. Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572, a rozsudek Soudního dvora ze dne 22. dubna 2020, B v. Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288.

²¹ Rozsudky Soudního dvora ze dne 13. ledna 2004, Debra Allonby proti Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trade as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18; ze dne 11. listopadu 2010, Dita Danosa proti LKB Līzings SIA, C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674 a ze dne 4. prosince 2014, FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411

- (22) Je-li na základě faktů zjištěna existence pracovního poměru, měla by být jasně určena strana jednající jako zaměstnavatel a tato strana by měla plnit všechny povinnosti, které z její úlohy zaměstnavatele vyplývají.
- (23) Zajištění správného určení postavení v zaměstnání by nemělo bránit zlepšení podmínek skutečně samostatně výdělečně činných osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. Pokud se digitální pracovní platforma rozhodne – na čistě dobrovolném základě nebo po dohodě s dotčenými osobami – hradit osobám samostatně výdělečně činným, které prostřednictvím této platformy pracují, sociální ochranu, úrazové pojištění nebo jiné formy pojištění, vzdělávací opatření nebo podobné dávky, neměly by být uvedené dávky jako takové považovány za určující prvky naznačující existenci pracovního poměru.
- (24) Řízení a kontrola nebo právní podřízenost jsou základním prvkem definice pracovního poměru v členských státech a v judikatuře Soudního dvora. Jak zjistily vnitrostátní soudy i Soudní dvůr, nad osobami vykonávajícími práci prostřednictvím platformy lze vykonávat kontrolu a řízení širokou škálou prostředků a za různých okolností. Pokud mají digitální pracovní platformy nad výkonem práce kontrolu, jednají jako zaměstnavatelé v pracovním poměru. Kromě toho některé podmínky platné pro osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy obvykle stanovuje a ukládá v praxi jednostranně digitální pracovní platforma, přičemž osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy nemá možnost podstatu těchto podmínek ovlivnit. Takové smluvní vztahy by proto měly být na základě právní domněnky považovány za pracovní poměr mezi platformou a osobou, která prostřednictvím platformy vykonává práci, pokud digitální pracovní platforma buď na základě svých podmínek použitelných na daný smluvní vztah, nebo na základě svého jednání v praxi vykonává určitou úroveň řízení a kontroly vyjádřenou splněním alespoň tří kritérií pro uplatnění domněnky.

- (24a) Pokud digitální pracovní platforma splňuje opatření nebo pravidla požadovaná právními předpisy nebo kolektivními smlouvami, které se vztahují na skutečně samostatně výdělečně činné osoby bez zaměstnanců, nelze to jako takové chápat tak, že splňuje jedno nebo více kritérií pro uplatnění právní domněnky podle této směrnice.
- (24b) Ve svých pokynech k uplatňování práva Unie v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců Komise objasňuje, že podle jejího názoru kolektivní smlouvy osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, které se nacházejí v situaci srovnatelné se situací zaměstnanců, nespádají do oblasti působnosti článku 101 SFEU. Je důležité, aby členské státy zohlednily příležitosti uvedené v pokynech k uplatňování právních předpisů Unie v oblasti hospodářské soutěže na kolektivní smlouvy týkající se pracovních podmínek osob skutečně samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, které zveřejnila Evropská komise²². Podle Komise kolektivní smlouvy mezi osobami samostatně výdělečně činnými bez zaměstnanců a digitálními pracovními platformami týkající se pracovních podmínek nespádají do oblasti působnosti článku 101 SFEU, nabízí se tak příležitost ke zlepšení pracovních podmínek těchto osob samostatně výdělečně činných bez zaměstnanců, zejména těch, které vykonávají práci prostřednictvím platformy. Tyto kolektivní smlouvy by však neměly ohrožovat cíle této směrnice, zejména správnou klasifikaci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy s ohledem na jejich postavení v zaměstnání.

²² Dokument C(2022) 6846 final.

- (25) Aby uvedená právní domněnka fungovala a usnadnila vymáhání práv zaměstnanců, měla by být do směrnice zahrnuta kritéria, z nichž vyplývá, že digitální pracovní platforma má nad výkonem práce kontrolu a že osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy je pravděpodobně v pracovním poměru. Tato kritéria by měla vycházet z unijní a vnitrostátní judikatury. Měla by zahrnovat konkrétní prvky prokazující, že digitální pracovní platforma stanoví horní hranice výše odměny nebo její rozsah, vyžaduje dodržování pravidel týkajících se vzhledu, chování vůči příjemcům služby nebo výkonu práce, omezuje možnost volby pracovní doby nebo doby nepřítomnosti, možnost odmítnout úkoly a využívat subdodavatele či náhradníky nebo brání tomu, aby osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy rozvíjela obchodní kontakty s potenciálními klienty, a k tomu využívá řadu podmínek nebo systém sankcí. Kritéria by měla rovněž obsahovat konkrétní prvky prokazující, že digitální pracovní platforma pečlivě dohlíží na výkon práce, mimo jiné důkladným ověřováním kvality výsledků práce osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. To zahrnuje posouzení nebo pravidelné hodnocení výkonu práce nebo pokroku při práci, které lze provádět rovněž elektronickými prostředky, jako například sledováním kamerou, sledováním polohy, počítáním stisků klávesnice nebo pořizováním snímků obrazovky nebo použitím jiných funkcí v počítačích nebo chytrých telefonech. Dohled naopak nezahrnuje používání elektronických nástrojů pro párování osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy a příjemce služby. Tato kritéria by se ale zároveň neměla vztahovat na situace, kdy osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy jsou skutečně samostatně výdělečně činné. Osoby skutečně samostatně výdělečně činné jsou vůči svým zákazníkům za způsob, jakým svou práci vykonávají, a za kvalitu svých výsledků odpovědné samy. Za jednu z charakteristik skutečné samostatné výdělečné činnosti má být považována zejména možnost zvolit si pracovní dobu nebo dobu nepřítomnosti, odmítnout úkoly, využívat subdodavatele či náhradníky nebo nebýt omezen v možnosti pracovat pro jakoukoli třetí osobu. Omezení této svobody může mít různé podoby vzhledem k tomu, že model ekonomiky platform se neustále vyvíjí.

- (25a) Členské státy by měly v souladu se svými vnitrostátními právními a soudními systémy stanovit rámec podpůrných opatření k zajištění účinného uplatňování právní domněnky. Její uplatňování se týká všech stran, které mají zájem na správném určení postavení v zaměstnání, tedy zaměstnanec, digitální pracovní platforma a organizace sociálních partnerů. Aby byla domněnka v praxi účinná a mohla být uplatněna, měla by být vždy splněna tři z kritérií, která ukazují, že osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy bude pravděpodobně považována za osobu v pracovním poměru. Účelem těchto kritérií je poskytnout soubor snadno srozumitelných údajů, které poukazují na pravděpodobnou existenci pracovního poměru, a tím usnadňují přístup osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy k příslušným právům vyplývajícím z existence pracovního poměru na základě právní domněnky.
- (25c) V souladu s cílem této směrnice, jímž je zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců platformem správným určením jejich pracovního poměru, a tím zajistit, aby tito pracovníci požívali příslušných práv vyplývajících z práva Unie, vnitrostátního práva a kolektivních smluv, by se právní domněnka měla uplatnit ve všech příslušných správních nebo soudních řízeních, v nichž jde u osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy o její postavení v zaměstnání. Ačkoli tato směrnice neukládá členským státům žádnou povinnost uplatňovat právní domněnku v daňových řízeních, trestních řízeních a řízeních v oblasti sociálního zabezpečení, nic v této směrnici by nemělo členským státům bránit v tom, aby podle svého vnitrostátního práva tuto domněnku použily v těchto nebo jiných správních nebo soudních řízeních nebo aby uznaly výsledky řízení, v nichž byla domněnka uplatněna, pro účely poskytnutí práv na přechod pracovníků do jiných oblastí práva.
- 26) [...]
- 27) [...]

- 28) Vztah mezi osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy a digitální pracovní platformou nemusí splňovat požadavky pracovního poměru v souladu s definicí, kterou stanoví platné právní předpisy, kolektivní smlouvy nebo zvyklosti příslušného členského státu s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, i když podle kritérií je osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy pravděpodobně v pracovním poměru. V soudních nebo správních řízeních, kde se právní domněnka uplatňuje, by členské státy měly zajistit možnost právní domněnku vyvrátit tím, že se na základě výše uvedené definice prokáže, že daný vztah není pracovním poměrem. Digitální pracovní platformy mají úplný přehled o všech faktických prvcích určujících právní povahu vztahu, zejména o algoritmech, jejichž prostřednictvím řídí své operace. Měly by tedy nést důkazní břemeno, jestliže tvrdí, že dotčený smluvní vztah není pracovním poměrem. Pokud se navíc osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy, na kterou se uvedená právní domněnka vztahuje, snaží tuto domněnku vyvrátit, měla by být digitální pracovní platforma povinna být této osobě nápomocna, zejména tím, že poskytne veškeré příslušné informace, které má ve vztahu k uvedené osobě k dispozici. Úspěšné vyvrácení domněnky v soudním nebo správním řízení by v souladu s vnitrostátním procesním právem nemělo bránit jejímu uplatnění v následných soudních řízeních či odvoláních.
- (28a) Ačkoli by se právní domněnka měla uplatnit v řízení zahájeném osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy, v němž jde o její postavení v zaměstnání, mohou členské státy příslušným vnitrostátním orgánům pověřeným ověřováním souladu s příslušnými právními předpisy nebo prosazováním příslušných právních předpisů, jako jsou inspektoráty práce, poskytnout možnost tuto domněnku neuplatnit, pokud jednají z vlastního podnětu a pokud je zjevné, že osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy není zaměstnancem, jak je tento pojem vymezen právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v daném členském státě, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora. Důležitý je vnitrostátní rámec pro omezení soudních sporů a zvýšení právní jistoty.

- (28b) Členské státy by měly být schopny zajistit, aby soudní nebo správní řízení, která zahájí digitální pracovní platformy za účelem napadení rozhodnutí soudního nebo správního orgánu přijatého na základě uplatnění právní domněnky, neměla na příslušné rozhodnutí odkladný účinek.
- (28c) V zájmu právní jistoty by uvedená právní domněnka neměla mít žádné zpětné právní účinky před datem provedení této směrnice ve vnitrostátním právu, a měla by se proto vztahovat pouze na období počínající uvedeným datem, a to i u smluvních vztahů, které byly uzavřeny před uvedeným datem a k uvedenému datu stále trvají. Nároky týkající se možné existence pracovního poměru před uvedeným datem a z toho vyplývající práva a povinnosti do uvedeného data by proto měly být posuzovány pouze na základě vnitrostátních právních předpisů a právních předpisů Unie, které této směrnici předcházely.
- (28d) Účinné uplatňování uvedené právní domněnky prostřednictvím vhodných opatření, jako je informování veřejnosti, vypracování pokynů a provádění účinných kontrol a inspekcí, je nezbytné k zajištění právní jistoty a transparentnosti pro všechny zúčastněné strany. Tato opatření by měla zabránit změně klasifikace u skutečně samostatně výdělečně činných osob, zohlednit specifickou situaci začínajících podniků s cílem podpořit podnikatelský potenciál a podmínky pro udržitelný růst digitálních pracovních platforem v Unii.

(29) V souvislosti s prací prostřednictvím platformy se na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy často vztahují rozhodnutí přijatá prostřednictvím automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů nebo s jejich podporou. Souhlas osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy se zpracováním osobních údajů není vždy svobodný, neboť tyto osoby nemají automaticky skutečně svobodnou volbu nebo jen zřídka mohou souhlas odmítnout či odvolat, aniž by to bylo na újmu jejich smluvnímu vztahu, přestože tento souhlas není pro výkon práce prostřednictvím platformy nezbytný, a mezi osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy a digitální pracovní platformou provozující automatizované monitorovací nebo rozhodovací systémy je nerovnováha. V nařízení (EU) 2016/679 byl sice zaveden obecný rámec pro ochranu fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů, avšak v souvislosti s prací prostřednictvím platformy je nezbytné stanovit konkrétní pravidla pro řešení záležitostí, které se týkají zpracovávání osobních údajů s využitím automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů. Digitální pracovní platformy by zejména neměly zpracovávat žádné osobní údaje o emocionálním nebo psychickém stavu osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, zpracovávat žádné osobní údaje v souvislosti s jejími soukromými rozhovory a neměly by shromažďovat žádné osobní údaje v době, kdy osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy práci prostřednictvím platformy nenabízí nebo nevykonává. V tomto kontextu by pojmy týkající se ochrany osobních údajů v této směrnici měly být chápány ve světle definic stanovených v nařízení (EU) 2016/679.

(30) [...]

(31) [...]

- (32) Aniž jsou dotčena práva a povinnosti vyplývající z nařízení (EU) 2016/679, stanoví tato směrnice další záruky týkající se používání automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů v souvislosti s prací prostřednictvím platformy. Na digitální pracovní platformy by se měly vztahovat povinnosti týkající se transparentnosti, pokud jde o automatizované monitorovací nebo rozhodovací systémy, které se používají ke shromažďování údajů, dohledu nebo hodnocení výkonu práce pomocí elektronických prostředků, a automatizované rozhodovací systémy, které se používají k přijímání nebo podpoře rozhodnutí, která významně ovlivňují pracovní podmínky osob vykonávajících práci prostřednictvím platform, včetně jejich přístupu k pracovním úkolům, výdělků, bezpečnosti a ochrany zdraví, pracovní doby, kariérního postupu a smluvního postavení, včetně omezení, pozastavení nebo zrušení jejich účtu. Kromě toho, co je stanoveno v nařízení (EU) 2016/679, by informace týkající se těchto systémů měly být poskytnuty i v případech, kdy rozhodnutí nejsou založena výhradně na automatizovaném zpracování, za předpokladu, že jsou automatizovanými systémy podporována. Mělo by být rovněž upřesněno, jaký druh informací by měl být osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platform v souvislosti s těmito automatizovanými systémy poskytnut a v jaké formě a kdy by měly být informace poskytnuty. Informace o automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémech by měly být poskytnuty rovněž zástupcům zaměstnanců platform a vnitrostátním orgánům práce, aby jim bylo umožněno vykonávat své funkce.
- (33) Tato povinnost informovat by neměla vyžadovat, aby digitální pracovní platformy zveřejňovaly podrobné informace o fungování svých automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů, včetně algoritmů, nebo jiné podrobné údaje, které obsahují obchodní tajemství nebo jsou chráněny právy duševního vlastnictví. Výsledkem uvedených ohledů by však nemělo být odmítnutí poskytnout všechny informace požadované touto směrnicí.
- (34) [...]

- (35) Digitální pracovní platformy používají při řízení osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy ve velké míře automatizované monitorovací nebo rozhodovací systémy. Monitorování elektronickými prostředky může zasahovat do soukromí a rozhodnutí přijatá nebo podporovaná těmito systémy, jako jsou rozhodnutí týkající se nabídky přidělování úkolů, výdělků, bezpečnosti a ochrany zdraví, pracovní doby, přístupu k odborné přípravě, kariérního postupu nebo postavení v rámci organizace a smluvního postavení, se přímo dotýkají osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, které nemusí mít přímý kontakt s vedoucím pracovníkem nebo kontrolorem. Digitální pracovní platformy by proto měly dopad jednotlivých rozhodnutí přijatých nebo podpořených automatizovanými monitorovacími nebo rozhodovacími systémy na pracovní podmínky monitorovat a pravidelně vyhodnocovat. Za tímto účelem by digitální pracovní platformy měly zajistit dostatečné lidské zdroje. Osoby, které digitální pracovní platforma funkcí monitorování pověří, by měly mít k výkonu této funkce nezbytnou způsobilost, školení a pravomoc, a zejména právo automatizovaná rozhodnutí zrušit. Měly by být chráněny před propuštěním, disciplinárními opatřeními nebo jiným nepříznivým zacházením za výkon svých funkcí. Kromě povinností podle nařízení (EU) 2016/679 stanoví tato směrnice konkrétní povinnosti, jež v souvislosti s prací prostřednictvím platformy platí.
- (36) Nařízení (EU) 2016/679 vyžaduje, aby správci údajů provedli vhodná opatření na ochranu práv a svobod a oprávněných zájmů subjektů údajů v případech, kdy se na ně vztahují rozhodnutí založená výhradně na automatizovaném zpracování. Uvedené ustanovení vyžaduje alespoň právo subjektu údajů na zásah člověka ze strany správce, právo vyjádřit svůj názor a právo dané rozhodnutí napadnout.

- (37) V této směrnici se stanoví v souvislosti s algoritmickým řízením práce prostřednictvím platformy doplňující pravidla k těm, která byla stanovena v nařízení 2016/679. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy by měly mít právo obdržet od digitální pracovní platformy vysvětlení týkající se rozhodnutí, neexistence rozhodnutí nebo souboru rozhodnutí přijatých nebo podpořených automatizovanými systémy, které je významně ovlivňují. Za tímto účelem by jim digitální pracovní platforma měla umožnit, aby skutečnosti, okolnosti a důvody těchto rozhodnutí projednali a vyjasnili s kontaktní osobou na digitální pracovní platformě. Pokud digitální pracovní platforma osobě vykonávající práci prostřednictvím platformy omezí, pozastaví nebo zruší účet, odmítá jí vyplátit odměnu za vykonanou práci nebo ovlivňuje její smluvní postavení, měla by digitální pracovní platforma navíc osobě vykonávající práci prostřednictvím platformy poskytnout písemné odůvodnění tohoto rozhodnutí, neboť tato rozhodnutí pravděpodobně budou mít na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy zvláště významné negativní dopady, zejména na jejich potenciální výdělků. Pokud získané vysvětlení nebo odůvodnění není uspokojivé nebo pokud se osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy domnívají, že jejich práva byla nějakým rozhodnutím, které se jich významně dotýká, porušena, měly by mít rovněž právo digitální pracovní platformu požádat, aby dané rozhodnutí přezkoumala a poskytla jim bez zbytečného prodlení odůvodněnou odpověď. Pokud tato rozhodnutí porušují práva těchto osob, jako jsou pracovní práva, právo na nediskriminaci nebo na ochranu jejich osobních údajů, měla by digitální pracovní platforma tato rozhodnutí bez zbytečného odkladu napravit, nebo není-li to možné, poskytnout náhradu vzniklé škody a podniknout nezbytné kroky, aby se v budoucnu podobným rozhodnutím vyhnula.

- (38) Směrnice Rady 89/391/EHS²³ zavádí opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci, včetně povinnosti zaměstnavatelů minimalizovat rizika a posuzovat rizika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Vzhledem k tomu, že automatizované monitorovací nebo rozhodovací systémy mohou mít významný dopad na fyzické a duševní zdraví zaměstnanců platform, měly by digitální pracovní platformy uvedená rizika vyhodnotit, posoudit, zda jsou záruky těchto systémů k řešení uvedených rizik vhodné, a přijmout vhodná preventivní a ochranná opatření. Ta by měla zabránit tomu, aby používání těchto systémů vedlo k nepřiměřenému tlaku na zaměstnance nebo ohrožovalo jejich zdraví. V zájmu posílení účinnosti těchto ustanovení by digitální pracovní platforma měla své hodnocení rizik a posouzení zmírňujících opatření zpřístupnit zaměstnancům platform, jejich zástupcům a příslušným orgánům.
- (39) Vzhledem k tomu, že zavedení nebo podstatné změny v používání automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů digitálními pracovními platformami mají přímý dopad na organizaci práce a individuální pracovní podmínky zaměstnanců platform, je zásadně důležité zajistit, aby práva a povinnosti v oblasti informování a projednávání, a zejména práva a povinnosti stanovené ve směrnici 2002/14/ES, mohly být přímo uplatňovány zástupci zaměstnanců platform, a v případě neexistence těchto zástupců zaměstnanci platform. Jsou nezbytná další opatření, aby se zajistilo, že digitální pracovní platformy před přijetím takových rozhodnutí informují zaměstnance platform nebo jejich zástupce a projednají je s nimi, a to na příslušné úrovni a s ohledem na technickou složitost systémů algoritmického řízení v případě potřeby za pomoci odborníka, jehož si zaměstnanci platform nebo jejich zástupci ve vzájemné shodě vyberou. Opatření v oblasti informování a projednávání obsažená ve směrnici 2002/14/ES zůstávají touto směrnicí nedotčena.

²³ Směrnice Rady 89/391/EHS ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (Úř. věst. L 183, 29.6.1989, s. 1).

- (40) Podstatnou část osob vykonávajících práci prostřednictvím platform představují osoby, které nejsou v pracovním poměru. Dopad automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů, které digitální pracovní platformy používají, na ochranu jejich osobních údajů a jejich příležitosti k výdělku je podobný dopadu na zaměstnance platformy. Práva uvedená v této směrnici týkající se ochrany fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů v souvislosti s algoritmickým řízením, konkrétně práva na transparentnost automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů, omezení zpracování nebo shromažďování osobních údajů, monitorování a přezkum významných rozhodnutí člověkem, by se proto měla vztahovat i na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které nejsou v pracovním poměru. Práva na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a informování zaměstnanců platform nebo jejich zástupců a projednávání s nimi, která jsou s ohledem na právní předpisy Unie specifická pro zaměstnance, by se na uvedené osoby vztahovat neměla. Nařízení (EU) 2019/1150 stanoví záruky týkající se spravedlnosti a transparentnosti pro samostatně výdělečně činné osoby vykonávající práci prostřednictvím platform za předpokladu, že jsou považovány za podnikatelské uživatele ve smyslu uvedeného nařízení. Pokud jde o přezkum významných rozhodnutí člověkem, měla by mít ve vztahu k podnikatelským uživatelům přednost zvláštní ustanovení nařízení (EU) 2019/1150.
- (41) S cílem zajistit, aby digitální pracovní platformy dodržovaly pracovněprávní předpisy, zejména jsou-li usazeny v jiné zemi, než je členský stát, v němž zaměstnanec platformy práci vykonává, měly by digitální pracovní platformy nahlásit práci vykonávanou zaměstnanci platformy příslušným orgánům členského státu, v němž je práce vykonávána. Tato povinnost by neměla nahrazovat ohlašovací nebo oznamovací povinnosti stanovené jinými nástroji Unie.

- (42) Informace o počtu osob, které vykonávají práci prostřednictvím digitálních pracovních platforem, o jejich smluvním postavení nebo postavení v zaměstnání a obecných podmínkách, které se na uvedené smluvní vztahy vztahují, jsou nezbytné pro podporu příslušných orgánů, aby mohly u osob vykonávajících práci prostřednictvím platforem správně určit jejich postavení v zaměstnání a zajistit dodržování právních závazků, jakož i podporu zástupců zaměstnanců platforem, aby mohli vykonávat své zastupitelské funkce, a proto by jim uvedené informace měly být zpřístupněny. Uvedené orgány a zástupci by rovněž měli mít právo požádat digitální pracovní platformy o další objasnění a o podrobnosti ohledně poskytnutých informací.
- (43) V Unii byl pro sociální *acquis* vyvinut rozsáhlý systém donucovacích ustanovení, jehož prvky by se měly na tuto směrnici vztahovat, aby osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy měly přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a právo na nápravu, včetně náhrady vzniklé škody. Zejména s ohledem na základní povahu práva na účinnou právní ochranu by osoby vykonávající práci prostřednictvím platforem měly této ochrany požívat i po skončení pracovního poměru nebo jiného smluvního vztahu, který vedl k údajnému porušení práv podle této směrnice.
- (44) Zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy by měli mít v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi možnost zastupovat jednu nebo i více osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy v jakémkoli soudním nebo správním řízení s cílem vymáhat veškerá práva nebo povinnosti vyplývající z této směrnice. Uplatnění nároků jménem více osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy nebo jejich podpora je způsobem, jak usnadnit řízení, která by jinak nebyla zahájena z důvodu procesních a finančních překážek nebo obav z odvetných opatření.

- (45) Práce prostřednictvím platformy se vyznačuje neexistencí společného pracoviště, kde by se zaměstnanci mohli vzájemně poznat a komunikovat spolu a se svými zástupci, a to i s cílem hájit své zájmy vůči digitální pracovní platformě. Proto je nezbytné v souladu s organizací práce digitálních pracovních platform vytvořit digitální komunikační kanály, v jejichž rámci by si osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy mohly vzájemně vyměňovat informace a být kontaktovány zástupci zaměstnanců platformy. Digitální pracovní platformy by měly tyto komunikační kanály vytvořit v rámci své digitální infrastruktury nebo prostřednictvím podobně účinných prostředků, přičemž by měly respektovat ochranu osobních údajů a neměly by si k těmto komunikacím opatřovat přístup nebo je monitorovat.
- (46) Ve správních nebo soudních řízeních týkajících se správného určení postavení v zaměstnání v případě osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy může digitální pracovní platforma disponovat informacemi o organizaci práce umožňujícími stanovit postavení v zaměstnání, zejména o tom, zda má nad určitými prvky výkonu práce kontrolu, které nejsou osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy a příslušným orgánům snadno přístupné. Vnitrostátní soudy nebo příslušné orgány by proto měly mít možnost digitální pracovní platformě nařídit, aby zpřístupnila veškeré relevantní důkazy, jimiž disponuje, včetně důvěrných informací, pokud existují účinná opatření na ochranu těchto informací.
- (47) Vzhledem k tomu, že tato směrnice v souvislosti s prací prostřednictvím platformy stanoví doplňující pravidla k těm, která byla stanovena v nařízení (EU) 2016/679, jejichž cílem je zajistit ochranu osobních údajů osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, měly by být k monitorování uplatňování těchto záruk příslušné vnitrostátní dozоровé úřady uvedené v nařízení (EU) 2016/679. Pro vymáhání doplňujících pravidel této směrnice, zejména pokud jde o mechanismy dozoru, spolupráce a jednotnosti, právní ochranu, odpovědnost a sankce, včetně pravomoci ukládat správní pokuty až do výše uvedené v nařízení (EU) 2016/679, by se měl použít procesní rámec uvedeného nařízení.

- (48) Automatizované monitorovací nebo rozhodovací systémy používané v souvislosti s prací prostřednictvím platformy zahrnují zpracování osobních údajů osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a ovlivňují pracovní podmínky a práva jednotlivých zaměstnanců platformy, což vyvolává otázky týkající se právních předpisů v oblasti ochrany údajů, jakož i souvisejících oblastí práva, jako je pracovní právo. Dozorové úřady pro ochranu údajů a jiné příslušné orgány by proto měly při vymáhání této směrnice spolupracovat, mimo jiné tím, že si budou vzájemně vyměňovat příslušné informace, aniž by byla dotčena nezávislost dozorových úřadů pro ochranu údajů.
- (48a) Aby byla ochrana podle této směrnice účinná, je nezbytné chránit osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy při výkonu jejich příslušných práv udělených touto směrnicí před propuštěním, pokud jde o zaměstnance, nebo ukončením smlouvy, pokud jde o osoby samostatně výdělečně činné, a jinými rovnocennými opatřeními.
- (49) Jelikož cíle této směrnice, totiž zlepšení pracovních podmínek při práci prostřednictvím platformy, nemůže být dosaženo uspokojivě členskými státy jednotlivě, ale spíše jej z důvodu potřeby stanovit společné minimální požadavky lze lépe dosáhnout na úrovni Unie, může Unie přijmout opatření v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v článku 5 Smlouvy o Evropské unii. V souladu se zásadou proporcionality stanovenou v uvedeném článku nepřekračuje tato směrnice rámec toho, co je pro dosažení tohoto cíle nezbytné.

- (50) Tato směrnice stanoví minimální požadavky, a ponechává tak členským státům výsadu zavést a zachovat ustanovení, která jsou pro osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy příznivější. Práva nabytá podle stávajícího právního rámce by se měla uplatňovat i nadále, zejména pokud jde o mechanismy zjišťování existence pracovního poměru, pokud tato směrnice nezavádí příznivější ustanovení. Provádění této směrnice nelze využít k omezení stávajících práv stanovených ve stávajících právních předpisech Unie nebo vnitrostátních právních předpisech v této oblasti ani nemůže představovat platný důvod pro snížení obecné úrovně ochrany v oblasti, na kterou se tato směrnice vztahuje.
- (50a) Má být respektována nezávislost sociálních partnerů. Sociální partneři by proto měli mít možnost se domnívat, že v konkrétních situacích, kdy se jedná o pracovní podmínky zaměstnanců platform, jsou pro sledování účelu této směrnice vhodnější jiná ustanovení než určité normy stanovené v této směrnici. Členské státy by tudíž měly mít možnost povolit, aby sociální partneři zachovali, sjednávali, uzavírali a vymáhali kolektivní smlouvy, jež se liší od některých ustanovení uvedených v těchto člácích, pokud zůstane zachována celková úroveň ochrany zaměstnanců platform.
- (51) Při provádění této směrnice by členské státy neměly ukládat správní, finanční ani právní omezení bránící zakládání a rozvoji mikropodniků a malých a středních podniků. Členské státy by měly posoudit dopad opatření, jimiž tuto směrnici provedou ve svém vnitrostátním právu, na začínající podniky a na malé a střední podniky, aby zajistily, že tyto podniky nebudou nepřiměřeně zasaženy, přičemž zvláštní pozornost by měla být věnována mikropodnikům a administrativní zátěži. Členské státy by rovněž měly výsledky těchto posouzení zveřejnit.

- (52) Členské státy mohou prováděním této směrnice pověřit sociální partnery, pokud o to sociální partneři společně požádají a pokud členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, aby zajistily, že mohou výsledky požadované touto směrnicí kdykoli zaručit. Za účelem provádění ustanovení této směrnice by měly rovněž v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi přijmout vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů a k podpoře a posílení sociálního dialogu.
- (53) Členské státy se v souladu se společným politickým prohlášením členských států a Komise ze dne 28. září 2011 o informativních dokumentech²⁴ zavázaly, že v odůvodněných případech doplní oznámení o opatřeních přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu o jeden či více dokumentů s informacemi o vztahu mezi jednotlivými složkami směrnice a příslušnými částmi vnitrostátních nástrojů přijatých za účelem provedení směrnice ve vnitrostátním právu. V případě této směrnice považuje normotvůrce předložení těchto dokumentů za odůvodněné.
- (54) V souladu s čl. 42 odst. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1725²⁵ byl konzultován evropský inspektor ochrany údajů, který vydal stanovisko dne 2. února 2022²⁶,

PŘIJALY TUTO SMĚRNICI:

²⁴ Úř. věst. C 369, 17.12.2011, s. 14.

²⁵ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2018/1725 ze dne 23. října 2018 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány, institucemi a jinými subjekty Unie a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení nařízení (ES) č. 45/2001 a rozhodnutí č. 1247/2002/ES (Úř. věst. L 295, 21.11.2018, s. 39).

²⁶ Dokument 5966/22.

KAPITOLA I

OBECNÁ USTANOVENÍ

Článek 1

Předmět a oblast působnosti

1. Účelem této směrnice je zlepšit pracovní podmínky zaměstnanců platform a ochranu osob vykonávajících práci prostřednictvím platform, pokud jde o zpracování jejich osobních údajů prostřednictvím automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů.
 - 1a. Dosažení tohoto cíle se uskutečňuje:
 - zavedením opatření k usnadnění správného určení postavení v zaměstnání u osob vykonávajících práci prostřednictvím platform;
 - zvýšením transparentnosti, spravedlnosti a odpovědnosti při používání automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů u osob vykonávajících práci prostřednictvím platform a
 - zlepšením transparentnosti práce prostřednictvím platformy, a to i v přeshraničních situacích.
2. [...]
3. Tato směrnice se vztahuje na osoby vykonávající v Unii práci prostřednictvím platform a na digitální pracovní platformy, které organizují práci prostřednictvím platformy vykonávanou v Unii, bez ohledu na místo usazení platformy a bez ohledu na jinak použitelné právo.
4. Pokud jde o zástupce osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy jiné než ty, které zastupují zaměstnance platformy, použije se tato směrnice pouze v rozsahu, v jakém je zastupování osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy stanoveno vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi.

Článek 2

Definice

1. Pro účely této směrnice se rozumí:

- 1) „digitální pracovní platformou“ jakákoli fyzická nebo právnická osoba poskytující službu, která splňuje všechny tyto požadavky:
 - a) je alespoň zčásti poskytována na dálku pomocí elektronických prostředků, jako jsou internetové stránky nebo mobilní aplikace;
 - b) je poskytována na žádost příjemce služby;
 - c) zahrnuje jako nezbytnou a zásadní složku organizaci práce vykonávané osobami za úplatu, bez ohledu na to, zda je uvedená práce vykonávána online, nebo na určitém místě;
 - d) zahrnuje používání automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů;
- 2) „prací prostřednictvím platformy“ práce organizovaná prostřednictvím digitální pracovní platformy a vykonávaná v Unii osobou na základě smluvního vztahu mezi digitální pracovní platformou a touto osobou nebo zprostředkovatelem, bez ohledu na to, zda mezi touto osobou nebo zprostředkovatelem a příjemcem služby existuje smluvní vztah;

- 3) „osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy“ jakákoli osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy, bez ohledu na povahu smluvního vztahu nebo jeho určení zúčastněnými stranami;
- 4) „zaměstnancem platformy“ jakákoli osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy, která uzavřela pracovní smlouvu nebo o níž se má za to, že je v pracovním poměru, jak jsou vymezeny právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora;
- 4a) „zprostředkovatelem“ jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která uzavře smluvní vztah, a to i prostřednictvím subdodavatelského vztahu, s osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy nebo s digitální pracovní platformou za účelem zpřístupnění práce prostřednictvím této digitální pracovní platformy;
- 4b) „podmínkami“ jakékoli podmínky nebo specifikace bez ohledu na jejich název nebo formu, které upravují smluvní vztah mezi digitální pracovní platformou a osobou vykonávající práci prostřednictvím platformy a jsou jednostranně stanoveny digitální pracovní platformou.
- 5) [...]
- 6) [...]
- 6a) „automatizovanými monitorovacími systémy“ systémy, které se používají ke shromažďování osobních údajů o osobách vykonávajících práci prostřednictvím platformy, k dohledu nad jejich pracovním výkonem nebo k jeho hodnocení elektronickými prostředky;

6b) „automatizovanými rozhodovacími systémy“ systémy, které se používají k přijímání nebo podpoře rozhodnutí, jež významně ovlivňují osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, zejména nabídku nebo přidělování úkolů těmto osobám, jejich výdělků, jejich bezpečnost a ochranu zdraví, jejich pracovní dobu, přístup k odborné přípravě a jejich smluvní postavení, včetně omezení, pozastavení nebo zrušení jejich účtu.

2. Definice digitálních pracovních platform stanovená v odst. 1 bodě 1 nezahrnuje poskytovatele služby, jejímž hlavním účelem je využívat nebo sdílet aktiva nebo dále prodávat zboží či služby.

Článek 2a

Zprostředkovatelé

Členské státy zajistí, aby využívání zprostředkovatelů nevedlo ke snížení ochrany, kterou tato směrnice poskytuje osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy.

KAPITOLA II

POSTAVENÍ V ZAMĚSTNÁNÍ

Článek 3

Správné určení postavení v zaměstnání

1. Členské státy musí mít zavedeny vhodné postupy k ověření a zajištění správného určení postavení v zaměstnání v případě osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy s cílem zjistit existenci pracovního poměru, jak je vymezen právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v členských státech s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, a zajistit, aby zaměstnanci platformou požívali práv vyplývajících z právních předpisů Unie vztahujících se na jejich postavení v zaměstnání.
2. Určení existence pracovního poměru se řídí především skutečnostmi týkajícími se skutečného výkonu práce s přihlédnutím k používání automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů při organizaci práce prostřednictvím platformy, bez ohledu na to, jak je tento poměr klasifikován v jakémkoli smluvním ujednání, na němž se zúčastněné strany případně dohodly. Je-li na základě skutečností zjištěna existence pracovního poměru, musí být v souladu s vnitrostátními právními systémy jasně identifikována strana, která přebírá povinnosti zaměstnavatele.

Článek 4

Právní domněnka

1. Pokud členské státy nezavedou příznivější ustanovení podle článku 20, vztah mezi digitální pracovní platformou a osobou, která prostřednictvím uvedené platformy vykonává práci, se právně považuje za pracovní poměr, pokud digitální pracovní platforma vykonává kontrolu nad výkonem práce této osoby a tuto práci řídí.

Pro účely předchozího pododstavce se vykonáváním kontroly a řízením rozumí alespoň tři z níže uvedených kritérií, a to buď na základě platných podmínek, nebo v praxi:

- a) digitální pracovní platforma stanoví horní hranice výše odměny;
 - b) digitální pracovní platforma požaduje, aby osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy dodržovala zvláštní pravidla, pokud jde o vzhled, chování vůči příjemci služby nebo výkon práce;
 - c) digitální pracovní platforma dohlíží na výkon práce, a to i elektronickými prostředky;
 - d) digitální pracovní platforma omezuje svobodu organizace vlastní práce, a to i prostřednictvím sankcí, tím, že omezuje možnost zvolit si pracovní dobu nebo dobu nepřítomnosti;
 - da) digitální pracovní platforma omezuje svobodu organizace vlastní práce, a to i prostřednictvím sankcí, tím, že omezuje možnost přijímat nebo odmítnout úkoly;
 - db) digitální pracovní platforma omezuje svobodu organizace vlastní práce, a to i prostřednictvím sankcí, tím, že omezuje možnost využívat subdodavatele či náhradníky;
 - e) digitální pracovní platforma omezuje možnost budovat klientskou základnu nebo vykonávat práci pro jakoukoli třetí stranu.
- 1a. Pravidly stanovenými v tomto článku a v článku 4a není dotčena možnost soudů a příslušných orgánů ověřit existenci pracovního poměru, jak je vymezen právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v daném členském státě, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora bez ohledu na počet splněných kritérií.

2. [...]
3. [...]
4. [...]

Článek 4a

Uplatnění domněnky a její vyvrácení

1. Právní domněnka se uplatní ve všech příslušných správních nebo soudních řízeních, v nichž jde o správné určení postavení v zaměstnání u osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy.

Nevztahuje se na daňová a trestní řízení a řízení týkající se sociálního zabezpečení. Členské státy však mohou v těchto řízeních právní domněnku uplatňovat podle vnitrostátních právních předpisů.

2. Členské státy mohou poskytnout příslušným vnitrostátním správním orgánům možnost neuplatnit domněnku v případech, kdy:
 - a) tyto orgány ověřují dodržování nebo prosazování příslušných právních předpisů z vlastního podnětu a
 - b) je zjevné, že osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy není zaměstnancem platformy.

3. Členské státy zajistí, aby v řízeních, v nichž se tato domněnka uplatňuje, měla každá ze stran možnost tuto právní domněnku vyvrátit.

Za tímto účelem platí, že:

- a) pokud pracovní digitální platforma tvrdí, že daný smluvní vztah není pracovním poměrem, jak je vymezen právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v daném členském státě, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, nese důkazní břemeno daná digitální pracovní platforma;
 - b) pokud osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy tvrdí, že daný smluvní vztah není pracovním poměrem, jak je vymezen právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo zvyklostmi platnými v daném členském státě, s přihlédnutím k judikatuře Soudního dvora, je digitální pracovní platforma povinna být nápomocna řádnému vyústění řízení, zejména tím, že poskytne veškeré příslušné informace, které má k dispozici.
4. Pokud jde o smluvní vztahy uzavřené před datem stanoveným v čl. 21 odst. 1 a k uvedenému datu stále trvající, vztahuje se právní domněnka uvedená v odstavci 4 pouze na období počínající uvedeným datem.
5. Pokud digitální pracovní platforma na základě uplatnění domněnky napadne správní nebo soudní rozhodnutí o určení postavení v zaměstnání u osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, mohou členské státy stanovit, že takové řízení nemá ve vztahu k tomuto rozhodnutí odkladný účinek.

Článek 4b

Rámec podpůrných opatření

Členské státy stanoví rámec pro podpůrná opatření za účelem zajištění účinného uplatňování právní domněnky uvedené v článku 4. Zejména:

- a) zajistí, aby informace o uplatňování uvedené právní domněnky byly zveřejněny jasným, úplným a snadno přístupným způsobem;
- b) vypracují pokyny pro digitální pracovní platformy, osoby vykonávající práci prostřednictvím platforem a sociální partnery, aby porozuměli právní domněnce a uplatňovali ji v praxi, včetně jejího vyvrácení;
- c) v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi vypracují pokyny pro příslušné vnitrostátní orgány, aby se mohly aktivně zaměřit na digitální pracovní platformy, které nedodržují právní předpisy, a stíhat je;
- d) v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi stanoví účinné kontroly a inspekce prováděné vnitrostátními orgány a zároveň zajistí, aby byly tyto kontroly a inspekce přiměřené a nediskriminační.

Článek 5

[...]

KAPITOLA III

ŘÍZENÍ POMOCÍ AUTOMATIZOVANÝCH MONITOROVACÍCH NEBO ROZHODOVACÍCH SYSTÉMŮ

Článek 5a

Omezení zpracování osobních údajů pomocí automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů

1. Digitální pracovní platformy nesmějí pomocí automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů:
 - a) zpracovávat žádné osobní údaje o emočním nebo psychickém stavu osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy;
 - b) zpracovávat žádné osobní údaje v souvislosti se soukromými rozhovory, včetně komunikace se zástupci zaměstnanců platformy;
 - c) shromažďovat žádné osobní údaje v době, kdy osoba vykonávající práci prostřednictvím platformy práci prostřednictvím platformy nenabízí ani nevykonává.

Článek 6

Transparentnost ohledně automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů

1. Členské státy vyžadují, aby digitální pracovní platformy informovaly osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy o používání automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů.

Tyto informace se vztahují na:

- a) pokud jde o automatizované monitorovací systémy:
 - i) skutečnost, že se takové systémy používají nebo jsou zaváděny;
 - ii) kategorie činností, nad nimiž tyto systémy vykonávají dozor, hodnotí je nebo pro ně shromažďují údaje, včetně hodnocení příjemcem služby;

- b) pokud jde o automatizované rozhodovací systémy:
- i) skutečnost, že se takové systémy používají nebo jsou zaváděny;
 - ii) kategorie rozhodnutí, která jsou těmito systémy přijímána nebo podporována;
 - iii) hlavní parametry, které tyto systémy zohledňují, a relativní význam uvedených hlavních parametrů při automatizovaném rozhodování, včetně způsobu, jakým jsou uvedená rozhodnutí ovlivňována osobními údaji nebo chováním osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy;
 - iv) důvody pro rozhodnutí omezit, pozastavit nebo zrušit osobě vykonávající práci prostřednictvím platformy účet nebo odmítnout vyplatit jí odměnu za vykonanou práci, jakož i pro rozhodnutí ohledně jejího smluvního postavení nebo jakéhokoli rozhodnutí s podobnými účinky.
3. Digitální pracovní platformy poskytnou informace uvedené v odstavci 1 ve formě písemného dokumentu, který může být v elektronickém formátu. Uvedené informace poskytnou nejpozději první pracovní den, v případě podstatných změn a kdykoli na žádost osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy. Informace musí být předloženy ve stručné, transparentní, srozumitelné a snadno přístupné formě za použití jasných a jednoduchých jazykových prostředků.
4. Digitální pracovní platformy zpřístupní informace uvedené v odstavci 1 rovněž zástupcům zaměstnanců platformy. Tyto informace na požádání zpřístupní rovněž příslušným vnitrostátním orgánům.
5. [...]

Monitorování automatizovaných systémů člověkem

1. Členské státy zajistí, aby digitální pracovní platformy monitorovaly a pravidelně vyhodnocovaly dopad jednotlivých rozhodnutí přijatých nebo podpořených automatizovanými monitorovacími nebo rozhodovacími systémy na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy.
2. [...]
3. Členské státy vyžadují, aby digitální pracovní platformy pro monitorování a vyhodnocování dopadu jednotlivých rozhodnutí přijatých nebo podpořených automatizovanými monitorovacími nebo rozhodovacími systémy zajistily dostatečné lidské zdroje. Osoby, které digitální pracovní platforma funkcí monitorování a vyhodnocování pověří, musí mít k výkonu této funkce nezbytnou způsobilost, školení a pravomoc, včetně pravomoci automatizovaná rozhodnutí zvrátit. Požívají ochrany před propuštěním nebo rovnocenným opatřením, disciplinárními opatřeními nebo jiným nepříznivým zacházením za výkon svých funkcí.
4. Informace o vyhodnocování podle odstavce 1 se zpřístupní osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy a zástupcům zaměstnanců platformy. Tyto informace se rovněž na požádání zpřístupní příslušným vnitrostátním orgánům.

Přezkum významných rozhodnutí člověkem

1. Členské státy zajistí, aby osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy měly právo obdržet od digitální pracovní platformy bez zbytečného prodlení vysvětlení jakéhokoli rozhodnutí přijatého nebo podpořeného automatizovaným rozhodovacím systémem, které tyto osoby významně ovlivňuje. Zajistí, aby digitální pracovní platformy poskytly osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy přístup ke kontaktní osobě určené digitální pracovní platformou za účelem projednání a objasnění skutečností, okolností a důvodů, které k uvedenému rozhodnutí vedly. Digitální pracovní platformy zajistí, aby tyto kontaktní osoby měly k výkonu uvedené funkce nezbytnou způsobilost, školení a pravomoc.

Digitální pracovní platformy poskytnou osobě vykonávající práci prostřednictvím platformy bez zbytečného prodlení písemné odůvodnění jakéhokoli rozhodnutí přijatého nebo podpořeného automatizovaným rozhodovacím systémem o omezení, pozastavení nebo zrušení jejího účtu, jakéhokoli rozhodnutí odmítnout vyplatit jí odměnu za vykonanou práci, jakéhokoli rozhodnutí o jejím smluvním postavení nebo jakéhokoli rozhodnutí s podobnými účinky.

2. Pokud osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy nejsou s obdrženým vysvětlením nebo písemným odůvodněním spokojeny nebo se domnívají, že rozhodnutí uvedené v odstavci 1 porušuje jejich práva, mají právo požádat digitální pracovní platformu, aby uvedené rozhodnutí přezkoumala. Digitální pracovní platforma tuto žádost vyřídí tak, že osobě vykonávající práci prostřednictvím platformy poskytne bez zbytečného prodlení a v každém případě do dvou týdnů od obdržení žádosti odůvodněnou odpověď ve formě písemného dokumentu, který může být v elektronickém formátu.

3. Pokud rozhodnutí uvedené v odstavci 1 porušuje práva osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, digitální pracovní platforma uvedená rozhodnutím neprodleně a v každém případě do dvou týdnů napraví, nebo není-li taková náprava možná, nabídne náhradu vzniklé škody. Digitální pracovní platforma přijme nezbytné kroky, včetně případné úpravy automatizovaného rozhodovacího systému, aby se takovým rozhodnutím v budoucnu zabránilo.
4. Tímto článkem nejsou dotčena disciplinární řízení a postupy pro propouštění stanovené vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi a kolektivními smlouvami.
5. Tento článek se nevztahuje na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které jsou rovněž „podnikatelskými uživateli“ ve smyslu nařízení (EU) 2019/1150.

Článek 8a

Bezpečnost a zdraví

1. Aniž je dotčena směrnice Rady 89/391/EHS a související směrnice v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, digitální pracovní platformy v souvislosti se zaměstnanci platformy:
 - a) vyhodnocují rizika automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů pro jejich bezpečnost a ochranu zdraví, zejména pokud jde o možná rizika pracovních úrazů a psychosociální a ergonomická rizika;
 - b) posoudit, zda jsou záruky uvedených systémů pro zjištěná rizika vhodné s ohledem na specifické vlastnosti pracovního prostředí;
 - c) zavést vhodná preventivní a ochranná opatření.
2. Digitální pracovní platformy nesmí automatizované monitorovací nebo rozhodovací systémy používat žádným způsobem, který by na zaměstnance platformy vyvíjel nepřiměřený tlak nebo jinak ohrožoval jejich fyzické a duševní zdraví.

Článek 9

Informování a projednávání

1. Aniž jsou dotčena práva a povinnosti podle směrnice 2002/14/ES, členské státy zajistí, aby digitální pracovní platformy informovaly zástupce zaměstnanců platformy, nebo pokud takoví zástupci neexistují, dotčené zaměstnance platformy o rozhodnutích, která by mohla vést k zavedení automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů nebo k podstatným změnám v jejich používání, a aby s nimi uvedená rozhodnutí projednaly.
2. [...]
3. Zástupcům zaměstnanců platformy nebo dotčeným zaměstnancům platformy může být nápomocen odborník podle jejich výběru, pokud je to nezbytné k tomu, aby záležitost, která je předmětem informování a projednávání, posoudili a vyjádřili se k ní. Pokud digitální pracovní platforma v dotčeném členském státě zaměstnává více než 500 zaměstnanců, hradí náklady na odborníka digitální pracovní platforma za předpokladu, že jsou přiměřené. Členské státy mohou stanovit četnost žádostí o odborníka a horní hranici výdajů, které má digitální pracovní platforma nést, a zároveň zajistit účinnost pomoci.

Článek 10

[...]

KAPITOLA IV

TRANSPARENTNOST PRÁCE PROSTŘEDNICTVÍM PLATFORMY

Článek 11

Nahlášení práce prostřednictvím platformy

Členské státy vyžadují, aby digitální pracovní platformy, které jsou zaměstnavateli, nahlašovaly práci vykonávanou zaměstnanci platformy příslušným orgánům členského státu, v němž je práce vykonávána, a to v souladu s pravidly a postupy stanovenými v právních předpisech dotčených členských států. Tím nejsou dotčeny zvláštní povinnosti podle právních předpisů Unie, podle nichž se práce v přeshraničních situacích nahlašuje příslušným orgánům členského státu.

Článek 12

Přístup k příslušným informacím o práci prostřednictvím platformy

1. Členské státy zajistí, aby digitální pracovní platformy příslušným vnitrostátním orgánům a zástupcům zaměstnanců platformy zpřístupnily tyto informace:
 - a) počet osob vykonávajících práci prostřednictvím dotčené digitální pracovní platformy pravidelně a jejich smluvní postavení nebo postavení v zaměstnání;
 - b) obecné podmínky stanovené digitální pracovní platformou, které se vztahují na tyto smluvní vztahy a které se vztahují na velký počet smluvních vztahů;
 - c) zprostředkovatele, s nimiž má digitální pracovní platforma smluvní vztah.

2. Informace se poskytnou za každý členský stát, v němž osoby práci prostřednictvím dotčené digitální pracovní platformy vykonávají. Informace se aktualizují nejméně každých šest měsíců a v případě odst. 1 písm. b) pokaždé, když se podmínky podstatně změní.
3. Příslušné orgány uvedené v odstavci 1 a zástupci zaměstnanců platformy mají právo požádat digitální pracovní platformy o další objasnění a podrobnosti týkající se kterýchkoli poskytnutých informací. Digitální pracovní platformy tuto žádost vyřídí v přiměřené lhůtě poskytnutím odůvodněné odpovědi.
4. Pokud jde o digitální pracovní platformy, které jsou mikropodniky a malými nebo středními podniky, mohou členské státy stanovit, že periodicita aktualizace informací v souladu s odstavcem 2 se sníží na jednou ročně.

KAPITOLA V

PRÁVNÍ OCHRANA A VYMÁHÁNÍ

Článek 13

Právo na nápravu

Aniž jsou dotčeny články 79 a 82 nařízení (EU) 2016/679, členské státy zajistí, aby osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, včetně těch, jejichž pracovní poměr nebo jiný smluvní vztah skončil, měly v případě porušení svých práv vyplývajících z této směrnice přístup k účinnému a nestrannému řešení sporů a právo na nápravu, včetně náhrady vzniklé škody.

Článek 14

Řízení jménem nebo na podporu osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy

1. Aniž je dotčen článek 80 nařízení (EU) 2016/679, členské státy zajistí, aby se zástupci osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy a právní subjekty, které mají v souladu s kritérii stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi na ochraně práv osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy oprávněný zájem, mohli účastnit jakéhokoli soudního nebo správního řízení za účelem vymáhání jakýchkoli práv nebo povinností vyplývajících z této směrnice. V případě porušení jakéhokoli práva nebo povinnosti vyplývajících z této směrnice mohou jednat jménem nebo na podporu jedné nebo více osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi.
2. [...]

- 2a. Je-li to nezbytné pro ochranu práv osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, pokud jde o ochranu jejich osobních údajů, zpřístupní digitální pracovní platformy informace uvedené v čl. 6 odst. 4 a čl. 7 odst. 4 zástupcům osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy jiným než zástupcům zaměstnanců platformy.

Článek 15

Komunikační kanály pro osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy

Členské státy přijmou nezbytná opatření zajišťující, aby digitální pracovní platformy vytvořily příležitost k tomu, aby se osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy mohly vzájemně kontaktovat a komunikovat spolu a aby tyto osoby mohly kontaktovat zástupce zaměstnanců a komunikovat s nimi, a to prostřednictvím digitální infrastruktury digitálních pracovních platforem nebo podobně účinných prostředků, při dodržení povinností podle nařízení (EU) 2016/679 a směrnice 2002/58/ES. Členské státy stanoví, aby si digitální pracovní platformy neopatřovaly k uvedeným kontaktům a komunikaci přístup ani je nemonitorovaly.

Článek 16

Přístup k důkazům

1. Členské státy zajistí, aby v řízeních uvedených v článku 4a mohly vnitrostátní soudy nebo příslušné orgány nařídit, aby digitální pracovní platforma zpřístupnila veškeré relevantní důkazy, jimiž disponuje.
2. Členské státy zajistí, aby vnitrostátní soudy měly pravomoc nařídit zpřístupnění důkazů obsahujících důvěrné informace, považují-li je pro dané řízení za relevantní. Dále zajistí, aby při nařizování zpřístupnění těchto informací měly vnitrostátní soudy k dispozici účinná opatření na ochranu těchto informací.
3. [...]

Článek 17

Ochrana před nepříznivým zacházením nebo následky

Členské státy zavedou opatření nezbytná k ochraně osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, včetně těch z nich, které jsou jejich zástupci, před jakýmkoli nepříznivým zacházením ze strany digitální pracovní platformy a před jakýmkoli nepříznivými následky vyplývajících ze stížnosti podané u digitální pracovní platformy nebo z jakéhokoli řízení zahájeného s cílem vymáhat dodržování práv stanovených v této směrnici.

Článek 18

Ochrana před propuštěním nebo ukončením smlouvy

1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby zakázaly propuštění osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy, ukončení smlouvy nebo rovnocenné opatření i veškeré přípravy jejich propuštění, ukončení smlouvy nebo rovnocenného opatření z důvodu, že uvedené osoby uplatnily práva stanovená v této směrnici.
2. Osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které se domnívají, že byly propuštěny, byla ukončena jejich smlouva nebo byly předmětem opatření s rovnocenným účinkem z důvodu, že uplatnily práva stanovená v této směrnici, mohou požádat digitální pracovní platformu o poskytnutí řádného odůvodnění svého propuštění, ukončení smlouvy nebo jakéhokoli rovnocenného opatření. Digitální pracovní platforma poskytne uvedené důvody písemně a bez zbytečného prodlení.
3. Členské státy přijmou nezbytná opatření k zajištění toho, aby v případě, že osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy uvedené v odstavci 2 předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu či subjektu skutečnosti nasvědčující tomu, že k takovému propuštění, ukončení smlouvy nebo rovnocennému opatření došlo, příslušelo digitální pracovní platformě prokázat, že propuštění, ukončení smlouvy nebo rovnocenné opatření bylo založeno na jiných důvodech, než jsou důvody uvedené v odstavci 1.

4. [...]
5. Členské státy nemusí použít odstavec 3 na řízení, v nichž zjišťování skutkové podstaty věci přísluší soudu nebo jinému příslušnému orgánu či subjektu.
6. Odstavec 3 se nepoužije na trestní řízení, pokud členský stát nestanoví jinak.

Článek 19

Dozor a sankce

1. Dozorový úřad nebo úřady odpovědné za monitorování uplatňování nařízení (EU) 2016/679 jsou rovněž odpovědné za monitorování a vymáhání uplatňování článků 5a až 8 této směrnice v souladu s příslušnými ustanoveními kapitol VI, VII a VIII nařízení (EU) 2016/679. V případě porušení článků 5a až 8 této směrnice se použije strop pro výši správních pokut stanovený v čl. 83 odst. 5 uvedeného nařízení.
2. Úřady uvedené v odstavci 1 a jiné příslušné vnitrostátní orgány ve vhodných případech při vymáhání této směrnice v rámci svých příslušných pravomocí spolupracují, zejména pokud vyvstanou otázky ohledně dopadu automatizovaných monitorovacích nebo rozhodovacích systémů na osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy. Za tímto účelem si uvedené úřady navzájem vyměňují příslušné informace, včetně informací získaných v souvislosti s inspekcemi nebo šetřeními, a to buď na požádání, nebo z vlastního podnětu.
3. Aniž je dotčen odstavec 1, stanoví členské státy pravidla pro sankce za porušení vnitrostátních ustanovení přijatých na základě ustanovení této směrnice nebo příslušných již platných ustanovení týkajících se práv, která spadají do oblasti působnosti této směrnice. Stanovené sankce musí být účinné, přiměřené a odrazující.

KAPITOLA VI

ZÁVĚREČNÁ USTANOVENÍ

Článek 20

Zákaz snížení úrovně právní ochrany a příznivější ustanovení

1. Tato směrnice není platným důvodem pro snížení obecné úrovně ochrany již poskytované zaměstnancům platformem v členských státech, a to ani pokud jde o zavedené postupy pro správné určení postavení v zaměstnání u osob vykonávajících práci prostřednictvím platformy. Právní domněnka stanovená v článku 4 zejména nemá vliv na stávající vnitrostátní pravidla stanovující postupy pro změnu klasifikace, která jsou pro zaměstnance platformem příznivější.
2. Touto směrnicí není dotčena výsada členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance platformem příznivější, nebo podporovat či umožňovat uplatňování kolektivních smluv, které jsou pro zaměstnance platformem příznivější, v souladu s cíli této směrnice. Pokud jde o osoby vykonávající práci prostřednictvím platformy, které nejsou v pracovním poměru, použije se tento odstavec, pokud jsou tato vnitrostátní pravidla slučitelná s pravidly fungování vnitřního trhu.
3. Touto směrnicí nejsou dotčena žádná jiná práva přiznaná osobám vykonávajícím práci prostřednictvím platformy jinými právními akty Unie.

Článek 20a

Členské státy mohou právním předpisem nebo kolektivními smlouvami stanovit konkrétnější pravidla k zajištění ochrany práv a svobod ve vztahu ke zpracování osobních údajů osob vykonávajících práci prostřednictvím platform podle článků 6, 7 a 8 této směrnice. Členské státy mohou sociálním partnerům umožnit zachovat, sjednávat, uzavírat a vymáhat, v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi, kolektivní smlouvy, které stanoví ujednání o práci prostřednictvím platformy, jež se liší od ujednání uvedených v článcích 8a, 9, 11 a 12 této směrnice, pokud zůstane zachována celková úroveň ochrany zaměstnanců platformy.

Článek 21

Provedení ve vnitrostátním právu a uplatňování

1. Členské státy uvedou v účinnost právní a správní předpisy nezbytné pro dosažení souladu s touto směrnicí do [dvou let po vstupu této směrnice v platnost]. Neprodleně sdělí Komisi jejich znění.

Tyto předpisy přijaté členskými státy musí obsahovat odkaz na tuto směrnici nebo musí být takový odkaz učiněn při jejich úředním vyhlášení. Způsob odkazu si stanoví členské státy.

2. Členské státy sdělí Komisi znění hlavních ustanovení vnitrostátních právních předpisů, která přijmou v oblasti působnosti této směrnice.
3. Za účelem provádění této směrnice členské státy v souladu se svými vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi přijmou vhodná opatření k zajištění účinného zapojení sociálních partnerů a k podpoře a posílení sociálního dialogu.
4. Členské státy mohou prováděním této směrnice pověřit sociální partnery, pokud o to sociální partneři společně požádají a pokud členské státy přijmou veškerá nezbytná opatření, aby zajistily, že mohou výsledky požadované touto směrnicí kdykoli zaručit.

Článek 22

Přezkum Komisí

Do [pěti let po vstupu v platnost] Komise po konzultaci s členskými státy, sociálními partnery na úrovni Unie a klíčovými zúčastněnými stranami a s přihlédnutím k dopadu na mikropodniky a malé a střední podniky provádění této směrnice přezkoumá a v příslušném případě navrhne legislativní změny. Při tomto přezkumu věnuje Komise zvláštní pozornost dopadu využívání zprostředkovatelů na celkové provádění této směrnice.

Článek 23

Vstup v platnost

Tato směrnice vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Článek 24

Určení

Tato směrnice je určena členskými státy.

V ... dne

Za Evropský parlament

Za Radu

předsedkyně

předseda/předsedkyně
